

Beleidskompasformulier voor internetconsultatie

Titel:

Wijziging vrijstellings- en boetebesluit

∞ Wie zijn belanghebbenden en waarom?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- Wie zijn direct of indirect belanghebbenden bij het betreffende vraagstuk?

(Verplichtgestelde) bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, algemeen pensioenfondsen, vrijgestelde werkgevers, werknemersorganisaties, werkgeversorganisaties, verzekeraars, premiepensioeninstellingen, Pensioenfederatie, Verbond van Verzekeraars, pensioenuitvoeringsorganisaties, pensioendeelnemers (of verenigingen daarvan), jongeren- en ouderenorganisaties, financieel adviseurs, Adfiz, pensioenjuristen, pensioenactuarissen, pensioenadviseurs/consultants.

- Wie beschikken er over relevante kennis over en ervaring met het vraagstuk?

Alle bovenstaande partijen beschikken in beginsel over kennis over en ervaring met het vraagstuk of een deel van de vraagstukken.

- Op welke wijze zijn belanghebbenden tot nu toe in de verschillende fasen van het beleidstraject betrokken?

Voor de wijzigingen in het Vrijstellings- en boetebesluit zijn (vertegenwoordigers van) pensioenfondsen, werknemers- en werkgeversorganisaties, verzekeraars, financieel adviseurs en pensioenuitvoeringsorganisaties betrokken geweest bij de voorgestelde wijzigingen. Dit door het eerst organiseren van enkele rondetafelgesprekken, uitmondend in een technische werkgroep waar diverse voorstellen zijn gewisseld en zowel mondeling als schriftelijk input is geleverd. Daarnaast is met enkele dagelijkse uitvoerders van het toetsen van vrijstellingen contact geweest over de specifieke samenloopproblematiek. Voor de inlichtingenbepaling is met name contact geweest met de Pensioenfederatie.

1. Wat is het probleem?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat is het probleem?

Voor het Vrijstellings- en boetebesluit is het probleem dat het huidige overgangsrecht dusdanig is geformuleerd, dat er tijdens de transitie in het kader van de Wet toekomst pensioenen uitvoeringsproblemen kunnen ontstaan die de transitie bemoeilijken en/of onbedoelde en ongewenste gevolgen hebben voor werkgevers en deelnemers. Daarnaast ontbrak een inlichtingenbepaling om in de toekomst de werking van het Vrijstellings- en boetebesluit t.a.v. de performancetoets afdoende te kunnen evalueren. Verder moet het begrip "dezelfde aanspraken" bij een vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement vanwege de nieuwe invulling van pensioenaanspraken vanwege de Wet toekomst pensioenen worden herzien.

- b) Wat zijn de oorzaken van het probleem?

Het huidige overgangsrecht, ontbreken van de inlichtingenbepaling, een in de nieuwe situatie vanwege de Wet toekomst pensioenen niet langer toepasbaar begrip.

- c) Wat is de omvang van het probleem?

Het probleem is in omvang niet geheel bekend, maar kan potentieel grote (marktversturende) effecten hebben als onvoorzien vrijstellingen moeten worden ingetrokken tijdens de transitie. Wat betreft de inlichtingenbepaling is evaluatie over de werking van de performancetoets moeilijk gebleken zonder alle inlichtingen te kunnen verzamelen. Wat betreft het herzien van het begrip "dezelfde aanspraken" is de huidige omvang van het aantal vrijgestelde werkgevers klein, maar de impact van het mogelijk moeten intrekken van een vrijstelling door het bedrijfstakpensioenfonds uitvoeringstechnisch groot, zeker tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel.

- d) Wat is het huidige beleid en wat heeft de evaluatie opgeleverd?

Het huidige beleid in het vrijstellings- en boetebesluit is gericht op het vergelijken van twee dezelfde regelingen (uitkeringsovereenkomsten of premieovereenkomsten), zoals ook blijkt uit het begrip "dezelfde aanspraken" bij een vrijstelling op basis van onvoldoende beleggingsrendement. Dit is niet meer passend bij zowel de situatie tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel als daarna. Tijdens de transitie is er sprake van vergelijking tussen huidige regelingen en de nieuwe solidaire en flexibele premieregelingen en premie-uitkeringsovereenkomsten. Dit blijkt met betrekking tot het overgangsrecht nu, volgens signalen uit de sector, onbedoelde negatieve effecten te hebben. Deze effecten waren niet voorzien bij het opstellen van het overgangsrecht, en worden opgelost met dit besluit. Verder was evaluatie niet goed mogelijk bij de performancetoets, waarvoor er nu een inlichtingenbepaling is opgenomen.

- e) Wat gebeurt er als de overheid niets doet (Nuloptie)? Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Bij het huidige overgangsrecht ontstaat de situatie dat vrijgestelde werkgevers mogelijk niet op hun eigen gekozen moment de transitie door kunnen maken, dat mogelijk vrijstellingen moeten worden ingetrokken en dat mogelijk deelnemers daardoor negatieve gevolgen ervaren. Bij het ontbreken van de inlichtingenbepaling is er geen goede evaluatie mogelijk van de werking van de performancetoets, omdat voor de verwerking van bedrijfsvertrouwelijke informatie zo'n bepaling noodzakelijk is. Bij het blijven hanteren van het begrip "dezelfde aanspraken" kan de vrijstelling moeten worden ingetrokken, omdat exact dezelfde aanspraken geven in het nieuwe stelsel niet mogelijk is.

2. Wat is het beoogde doel?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de beleidsdoelen?

Het doel is een voor de uitvoering goed werkend overgangsrecht dat de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel niet bemoeilijkt. Voor de inlichtingenbepaling is het doel een goede evaluatie in de toekomst mogelijk maken. Voor "dezelfde aanspraken" is het doel te komen tot een uitvoerbare nieuwe invulling van dit begrip, met de mogelijkheid dit op het gebied van een ministeriële regeling nader in te vullen.

- b) Aan welke [duurzame ontwikkelingsdoelen \(sustainable development goals, SDG's\)](#) en [brede welvaartsuitkomsten](#) dragen de doelen bij?

Geen, dit betreft technische wijzigingen die bijdragen aan het uitvoeren van de Pensioenwet en de Wet toekomst pensioenen.

3. Wat zijn opties om het doel te realiseren?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn kansrijke aangrijpingspunten om het doel te realiseren?

Om het doel te realiseren is in samenspraak met (vertegenwoordigers uit) de sector een werkbare vorm voor overgangsrecht, een inlichtingenbepaling en een aanpassing van het begrip "dezelfde aanspraken" geformuleerd, die beter passen tijdens de transitie en een adequate bescherming van zowel deelnemer als werkgever inhouden.

- b) Wat zijn, gegeven de aangrijpingspunten, kansrijke beleidsopties?

Niet van toepassing in deze context.

- c) Wat is de [beleidstheorie \(doelenboom\)](#) per kansrijke beleidsoptie?

Niet van toepassing in deze context.

4. Wat zijn de gevolgen van de opties?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

- a) Wat zijn de verwachte gevolgen per beleidsoptie?

De gevolgen van het overgangsrecht zijn dat de sector duidelijkheid heeft over hoe ze gelijkwaardigheid tijdens de transitie moeten toetsen, en dat er geen situaties ontstaan waarbij vrijstellingen onbedoeld zouden moeten ingetrokken vanwege de keuze van het transitiemoment. De inlichtingenbepaling heeft als gevolg dat in de toekomst de performancetoets afdoende kan worden geëvalueerd. De nieuwe invulling van het begrip "dezelfde aanspraken" zorgt met name voor een delegatiebepaling, zodat in de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000 in een nieuwe, uitvoerbare invulling kan worden voorzien.

- b) Welke [verplichte toetsen](#) zijn van toepassing en wat zijn daarvan de uitkomsten (voor zover bekend)?

Bij de ATR wordt nagegaan of er een regeldruktoets moet worden uitgevoerd. Andere toetsen zijn, omdat AFM en DNB geen toezicht houden op deze artikelen, niet van toepassing.

5. Wat is de voorkeursoptie?

[Toelichting](#)

Hulpvragen

a) Wat is het voorstel?

Het voorstel is om

- 1) het overgangsrecht aan te passen, door tijdens de transitie (op het moment dat óf het bedrijfstakpensioenfonds óf de werkgever over is naar een Wtp-regeling) enkel de financiële gelijkwaardigheid – en niet ook de actuariële gelijkwaardigheid - te toetsen volgens het kader dat het bedrijfstakpensioenfonds op dat moment heeft. Het toetsen op actuariële gelijkwaardigheid van een nieuwe premiereregeling aan een huidige uitkeringsovereenkomst of premieovereenkomst levert namelijk samenloopproblematiek op. Er wordt met dit overgangsrecht voor gezorgd dat werkgevers zelf binnen de wettelijke termijnen de transitie door kunnen maken, en samenloopproblematiek wordt voorkomen. Om de deelnemer in de tussentijd afdoende te beschermen, is er in voorzien dat de pensioenregeling van de werkgever wel te allen tijde financieel gelijkwaardig dient te zijn aan de pensioenregeling van het bedrijfstakpensioenfonds.
- 2) Een inlichtingenbepaling toe te voegen voor een toekomstige evaluatie van de werking van de performancetoets. Deze is nodig voor het laten bewaren en vertrouwelijk doen verstrekken van deze (veelal bedrijfsgevoelige of koersgevoelige) informatie. Bedrijfstakpensioenfondsen worden geacht deze gegevens te bewaren. Deze bepaling zorgt niet voor extra regeldruk, omdat deze gegevens nu al ten behoeve van het uitvoeren van de performancetoets worden gegenereerd en bewaard. Er is gekozen voor een termijn van zeven jaar, om aan te sluiten bij reeds gangbare bewaartermijnen. Dit is ook een termijn waarop voldoende gegevens kunnen worden verzameld ten aanzien van de werking van het vrijstellings- en boetebesluit om tot een gedegen evaluatie te komen.
- 3) Het begrip “dezelfde aanspraken” te wijzigen in “gelijkwaardige aanspraken” voor een vrijstelling wegens onvoldoende beleggingsrendement. Aangezien het toekennen van ten minste dezelfde aanspraken zoals dat het geval was bij een uitkeringsovereenkomst, in de nieuwe premiereregeling niet langer mogelijk is, is er ook op dit punt een herziening opgenomen. Voor de invulling van dit begrip wordt verwezen naar de Regeling vrijstellingen Wet Bpf 2000. Dit uit het oogpunt van consistentie; ook bij de andere vrijstellingsgronden is de precieze (technische en rekenkundige) invulling ondergebracht in de regeling.

b) Hoe houdt het voorstel rekening met:

- [doeltreffendheid](#) en [doelmatigheid](#);
- uitvoerbaarheid voor alle relevante partijen (inclusief [doenvermogen](#), [regeldruk](#) en [handhaving](#));

- brede maatschappelijke impact?

Dit besluit draagt bij aan de uitvoering van de Pensioenwet, de Wet Bpf 2000 en de Wet toekomst pensioenen. Daarnaast geeft het een kader voor een passende werking van het Vrijstellings- en boetebesluit tijdens de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel. Verder draagt het bij aan toekomstige evaluatie van (onderdelen van) dit besluit.

Dit besluit is doeltreffend en doelmatig door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de huidige kaders en te maken berekeningen. Wat betreft het overgangsrecht zal het gewijzigde kader potentieel minder regeldruk voor de sector opleveren dan de huidige praktijk voor overgangsrecht – die onbedoelde uitvoeringsgevolgen kan hebben. Uitvoerders van het huidige overgangsrecht geven dit ook aan. Tevens beoogt dit voorstel een midden te vinden tussen het uitvoeren van de transitie naar het nieuwe pensioenstelsel, de werking van de vrijstellingsystematiek en het adequaat beschermen van deelnemers en werkgevers.

Er worden met dit besluit voor burgers, bedrijven en de overheid geen of geringe regeldrukkosten verwacht, anders dan zogenoemde kennisnamekosten. Ook de opslag van gegevens voor de inlichtingenbepaling sluit aan bij gegevens die nu al worden gegenereerd en bewaard, waardoor extra regeldrukkosten enkel in het verstrekken van deze gegevens ten bate van evaluatie zullen zitten.

- c) Wat zijn de risico's en onzekerheden van dit voorstel?

Mocht ondanks de afstemming van de voorstellen met de sector tijdens het proces dit overgangsrecht niet afdoende voorzien in samenloopopties, moet een nadere wijziging worden bewerkstelligd. Dit kan na de internetconsultatie worden verwerkt.

- d) Hoe ziet de voorgenomen [monitoring en evaluatie](#) eruit?

Het overgangsrecht is slechts tijdelijk van toepassing en zal niet worden geëvalueerd. De inlichtingenbepaling heeft juist als doelstelling dat in de toekomst kan worden geëvalueerd.